

みらい講座、盛り上がる



平和を願い、平和行進

5月17日雨と風の中、平和行進に参加しました。組合は、札幌市西区、山の手の日登寺から参加しました。現職とOB、5人参加しました。札幌コースは3コースに分かれ、行進、原発いらない。戦争、やめよう、など、コールし、円山公園で休憩し、大通り公園を通り中島公園まで行き合流しました。途中、風で傘が壊れました。



ユニオンみらい講座第2回が5月24日～25日、東京、豊島区民センターで開催されました。みらい講座は、将来の役員の育成のための勉強会。全国から43名が参加、北海道から、3名が参加しました。

1日目は、今井副委員長は、(日本郵政グループの今後の方向)では、株式上場、中間経営計画で日本郵便は3年間でゆうパック5億個、ゆうメール40億個など物流の参加。貯金残高6兆円めさす。

日本郵政は、不動産事業に参加、全国にJPタワー、ビル、建てるのに内部留保を使っている、時給10円上げられると話した。設備投資の特別損失351億円を計上し、267億円のつくられた赤字と話した。

次に、グループ討議、テーマは(いま、ユニオンに必要なこと)について、5つのグループに分かれて、討議した。

ホームページの活用、女性部を作る、職場のアンテナを高くする、機関紙や声かけをする、レクリエーションをするなど発言があり、時間が足りなかった。

最後に発表がありました。

1日目が終了し、懇親会では、参加者全員が自己紹介をし、職場の問題など話があった。

2日目は、「公益財団法人」社会医学研究センター、理事、村上 剛志先生の(なぜ今、職場の労働活動)で労働安全衛生法やメンタルヘルスなど話しました。

次に松岡幹雄副委員長の話しは(安倍政権をどう見るのか表層、深層そして労働運動の課題)ではいま、政治の舞台では何が起きているか。そしてそれは労働組合運動に対してどういった問題を提起しているのか、を話した。二日間の講座は終わった。

カンパしてくれた方々、ありがとうございました。



前号に続いてポイント制についてお知らせします。

業績手当の個人配分の流れ

II 個人配分の概要

チーム（班）に配分された原資の50%を貢献度、50%を役職・役割に応じて配分

1 貢献度に応じた配分（獲得ポイント数に応じて原資をシェア）

○基礎ポイント

標準ポイント

6ポイント

加算ポイント

+1ポイント

不適正認証・誤押印等の場合
-1ポイント

対象業務

- 郵便認証司による内容証明の認証
- 通信日付印の点検・更植
- 料金適正収納にかかる検査
- X線モニター検査

○加減算ポイント

項目	ポイント
上長特別ポイント	1～3ポイント
有責交通事故、受渡欠便・残留なし	5ポイント
誤送、誤交付、誤転送、誤還付なし	2ポイント
個人情報紛失なし	2ポイント
重要物品紛失なし	1ポイント
経理遅延・私金充当なし	1ポイント
重大交通事故発生	▲120ポイント
記録郵便物等紛失	▲30ポイント

他の担務の応援・業務講習会等の報告書により、上長はポイントを付与する

※10深夜勤（10深夜勤の調整勤務を含む）の連続勤務の場合、出勤日数が4回となり8時間勤務の社員との間で差が発生。10深夜勤4回につき1回、非番日に6ポイントを補完。

高齢再雇用短時間I型の社員についてもII型との間で差が発生するため、10回の非番日にポイントを補完。

2 役職・役割に応じた配分（役職・役割ごとに設定した係数に勤務実績を反映して配分）

役職係数	課長	課長代理	主任	一般
	2.10	1.65	1.25	1.0

2015年度からは、「基本給8割、成果給2割」を骨格とする成果主義・給与体系に移行して、基礎昇給は4号俸から3・2号俸になるのです。

2014年度の評価結果が、査定昇給・賞与・ポイント制退職手当などに反映されるわけです。

今般、手稲郵便局で発生した部内犯罪では業績手当の原資が5%削減されることとなります。「頑張った人が報われる」というがそうではありません。一握りの頑張った人しか報われない仕組みです。

本格的な成果主義賃金体系は月給与・一時金・更には老後の生活設計にまで影響を及ぼし、退職金の格差となって現れてくるのです。

新人事給与制度は2014年4月1日からコース制・「役割等定義書」に基づく「評価制度」へ移行、日本郵便における業績手当導入による基本給の削減、月給制契約社員から一般職への登用が実施されたのです。